

(Seminar Kaunseling Industri di Hotel Sri Malaysia pada 6 hingga 7 Oktober 2001
anjurkan UTM Skudai Johor)

Gangguan Seksual Di kalangan Pekerja Wanita Sektor Industri di Johor Bahru: Sejauh manakah Kebenarannya

**Dr. Azizi Hj. Yahaya
Jamaludin Ramli
Yusof Boon
Fakulti Pendidikan
Universiti Teknologi Malaysia
Skudai Johor**

ABSTRAK: Kajian ini bertujuan untuk mengkaji masalah gangguan seksual terhadap wanita di tempat kerja. Kajian ini juga dijalankan bertujuan untuk mengenal pasti faktornya yang menyebabkan berlakunya gangguan seksual di tempat kerja, mengkaji kesan-kesan gangguan seksual ke atas mangsa yang terlibat dan juga kesan kepada pekerjaan serta produktiviti pekerja. Data diperoleh daripada soalan soal selidik yang telah diedarkan kepada responden untuk mendapatkan bahan-bahan berkenaan dengan masalah gangguan seksual yang sering dihadapi oleh mangsa. Hasil kajian mendapati masalah gangguan seksual sememangnya berlaku terhadap wanita di industri walaupun jarang mendapat perhatian umum kerana kurang pengetahuan yang khas oleh wanita mengenai ciri-ciri gangguan seksual boleh dikenakan tindakan terhadap pengganggu. Kadangkala gangguan seksual yang berlaku dianggap sebagai satu gurauan oleh mangsa tetapi akan menyebabkan masalah yang berpanjangan apabila tidak dibendung dengan segera. Akhir sekali, secara keseluruhannya gangguan seksual ini memberikan kesan ke atas mereka yang menjadi mangsa.

Latar Belakang Masalah

Gangguan seksual boleh didefinisikan gangguan yang berunsurkan seks sama ada secara lisan, bukan lisan, visual, psikologi atau fizikal atau atas sebab yang munasabah, boleh dianggap oleh penerima (mangsa) sebagai mengenakan syarat berbentuk seksual ke atas pekerjaannya atau atas sebab yang munasabah, boleh dianggap oleh penerima (mangsa) sebagai pencabulan maruah, atau penghinaan atau ancaman terhadap dirinya tetapi tiada hubungan terus dengan pekerjaannya (Kementerian Sumber Manusia Sebagaimana yang diketahui umum, Malaysia tidak mempunyai satu undang-undang khusus berkaitan dengan gangguan seksual di tempat kerja. Walau bagaimanapun satu Kod Amalan Bagi Mencegah Gangguan Seksual Di Tempat Kerja telah dilancarkan pada 17.Ogos.1999. Semua pihak terutamanya majikan perlulah peka kepada isu ini dan majikan perlulah menggubal satu dasar yang menyeluruh mengenai gangguan seksual supaya suasana yang harmoni dapat diwujudkan di tempat kerja.

Kajian telah dijalankan terhadap sekumpulan wanita di Kanada (Diane & Valery, 1999) memperlihatkan pandangan wanita terhadap gangguan seksual dan bagaimana ia memberi kesan terhadap kerja dan kehidupan peribadi mereka. Menurut kajian ini

hampir 1/3 daripada wanita tersebut melaporkan bahawa kerja atau tugas mereka terganggu akibat gangguan seksual. Masalah utama yang sering dihadapi oleh wanita akibat gangguan seksual ialah tekanan, ini dilaporkan oleh seramai 45% daripada majoriti wanita tersebut. Sementara 48% wanita menyatakan bahawa kejadian tersebut menyebabkan mereka tidak berupaya untuk menjalankan tugas dengan sempurna, 40% wanita menghadapi masalah peribadi akibat gangguan seksual. Masalah peribadi utama yang sering melanda akibat gangguan seksual ialah tekanan di rumah, ketidakpercayaan kepada lelaki dan masalah untuk membawa tugas-tugas pejabat akan dibawa ke rumah. Sebanyak 53% wanita di Kanada lebih gemar bertindak balas terhadap gangguan seksual secara langsung seperti membuat laporan, berbicara dengan seseorang dan berhadapan dengan pelaku tersebut. Selebihnya bertindak secara tidak langsung dengan menganggap gangguan itu sebagai gurauan, cuba mengelakkan situasi tersebut dan cuba mengubah tingkah laku orang lain. Selain dari itu, tidak terdapat hubungan yang berkaitan antara tindak balas wanita dan jangka masa gangguan seksual yang berlaku atau pembahagian kerja wanita dan lelaki sama rata di tempat kerja. Nisbah lelaki dan wanita di tempat kerja adalah semata-mata berkaitan dengan kesan daripada pekerjaan. Di samping itu kedudukan pelaku (sama ada pelanggan, ketua atau pekerja bawahan) dan jenis-jenis gangguan seksual adalah berkait rapat dengan kesan dan tidak balas gangguan seksual (Diane & Valery, 1999)

Pernyataan Masalah

Kerajaan Malaysia kini sedang mengkaji kemungkinan untuk memperkenalkan undang-undang baru untuk menangani masalah gangguan seksual di tempat kerja. Walaupun telah wujud satu Kod Amalan Bagi Mencegah Gangguan Seksual Di Tempat Kerja yang telah dilancarkan pada 17.Ogos.1999 ianya masih belum dapat melindungi golongan pekerja sepenuhnya. Adalah wajar untuk menggubal satu akta atau undang-undang yang memberikan perlindungan kepada golongan wanita yang sering menjadi mangsa gangguan seksual memandangkan peruntukan yang sedia ada tidak mampu untuk memberi perlindungan sepenuhnya. Kajian ini juga ingin melihat kewujudan gangguan seksual dari aspek isyarat, lisan, sentuhan, dan visual. Di kalangan pekerja industri.

Metodologi Kajian

Lokasi Kajian

Lokasi kajian yang dipilih ialah di sekitar perindustrian Johor Bahru. Lokasi ini dipilih kerana di kawasan tersebut mempunyai beberapa buah syarikat perkilangan elektronik yang mempunyai ramai pekerja wanita. Oleh kerana organisasi tersebut merupakan sebuah kilang yang terlibat dengan proses pembuatan alatan elektronik maka, produk yang dihasilkan perlu melalui pelbagai proses tertentu sebelum menjadi bahan siap. Ini, bermakna, wujudnya pembahagian tugas dalam syarikat tersebut mengikut bahagian-bahagian iaitu dari bahagian permulaan pemprosesan hinggalah kepada pembungkusan.

(Seminar Kaunseling Industri di Hotel Sri Malaysia pada 6 hingga 7 Oktober 2001 anjuran UTM Skudai Johor)

Pekerja-pekerja akan menjalankan tugas seharian mengikut pembahagian tugas yang telah ditentukan. Setiap bahagian dalam syarikat tersebut menjalankan tugas yang berbeza-beza dan ditentukan. Setiap bahagian dalam syarikat tersebut akan melakukan aktiviti rutin mereka di bawah pengawasan ketua mereka atau penyelia. Ini bermakna, segala tugas yang dijalankan oleh pekerja di setiap bahagian akan mengikut arahan penyelia masing-masing.

Populasi kajian

Populasi kajian terdiri daripada semua pekerja disalah sebuah kilang di kawasan perindustrian di sekitar Johor Bahru.

Sampel kajian.

Populasi dipecahkan kepada sampel yang lebih kecil untuk memudahkan penyelidikan dijalankan. Sampel kajian membolehkan penyelidik mengutip maklumat mengenai sesuatu populasi daripada sebahagian individu yang menganggotai populasi tersebut. Oleh itu, pemilihan sampel penting sekali dalam sesuatu penyelidikan kerana sampel yang dipilih akan mewakili populasi kajian tersebut. Berdasarkan kepada populasi yang terdiri daripada semua pekerja di salah sebuah kilang di sekitar perindustrian maka, sampel yang diambil ialah seramai 50 orang yang dipilih secara rawak. Sampel ini merangkumi pekerja-pekerja yang dipilih daripada pelbagai bahagian dalam organisasi tersebut.

DAPATAN KAJIAN

Statistik yang digunakan dalam menganalisis data ialah jenis deskriptif yang merangkumi peratusan responden yang pernah mengalami gangguan seksual di tempat kerja. Semua data yang diperoleh melalui soal selidik tersebut dianalisis keperluan statistik,

Pandangan responden terhadap tingkah laku gangguan seksual

Gangguan secara lisan

Kebanyakan responden memberikan jawapan dari soal selidik pernah mendengar perkataan berbau seksual seperti 'darling', sayang dan seksi semasa kerja, 34% responden mengalaminya. Namun begitu 32% responden menerima teguran agar bersolek untuk kelihatan lebih cantik lagi. Selain dari itu gurau senda, cerita dan bahasa berbentuk lucah pernah dialami oleh 26% responden. 26% responden pernah mendengar kata-kata berunsur lucah, 16% kata-kata berkaitan dengan amalan seks, 26% kata-kata berunsur lucah mengenai tubuh badan dan hanya 8% pernah mendengar siulan berunsur lucah. Ada sebahagian responden tidak pernah mengalami gangguan tersebut. Rakan sejawat juga pernah menyebarkan khabar angin yang

berunsur seks mengenai diri responden kepada orang lain seramai 6% mengalaminya. 26% responden pernah mendengar kata-kata yang menjatuhkan maruah seorang wanita dan berbicara tentang hal wanita. Terdapat juga gangguan secara lisan yang melibatkan memaksa mengadakan hubungan seks. Hasil daripada kajian tiada responden mengalami situasi tersebut 40% mengatakan tidak pernah. Tetapi sebaliknya 8% menjadi sasaran terhadap kiasan seks. 8% responden membuat rujukan mengenai gaya hidup seksual. Terdapat juga pekerja lain memberi komen mengenai maruah diri responden kepada orang lain ini akan mendatangkan kesan yang tidak baik kepada reputasi responden 10% responden pernah mendengar komen tersebut dan 44% tidak pernah. 18% menerima cacian dan dipersendakan disebabkan responden itu wanita. Bagi kadar gangguan min keseluruhan adalah sederhana kerana min keseluruhan yang didapati adalah sebanyak 3.7471

Gangguan secara isyarat

Didapati bahawa 22% daripada responden menyatakan bahawa mereka pernah mengalami keadaan di mana diperhatikan, direnung dan dipandang dengan kadar yang keterlaluan oleh rakan sekerja di tempat kerja. Ini mengakibatkan timbul rasa tidak selesa, takut ketika berada di tempat kerja. Ianya juga menimbulkan tekanan dan gangguan emosi. 24% responden pernah direnung dengan renungan dan lirikan berunsur lucah. Isyarat berunsur lucah juga merupakan gangguan bukan lisan yang dialami. 10% responden pernah mengalami situasi tersebut dan 56% tidak pernah mengalami atau mungkin menganggap itu sebagai gurauannya gangguan secara isyarat pula adalah sederhana kerana jumlah min keseluruhan adalah 3.7667

Gangguan secara visual

Dapatan kajian memperoleh 18% daripada responden pernah menerima daripada rakan sekerja bahan-bahan berunsur lucah yang dilakukan melalui tampalan gambar, edaran, cerita dan kartun. Timbul rasa tidak selesa berada di tempat kerja dengan adanya gambar-gambar tersebut. Selain dari bahan 2% menerima surat berunsur lucah. Paparan gambar tulisan, permainan dalam komputer yang berunsur lucah merupakan gangguan secara visual 10% responden pernah menerima paparan tersebut. Cara etika berpakaian di tempat kerja atau berpakaian menjolok mata dan tidak mengikut kelaziman di tempat kerja antara gangguan seksual yang berlaku, 6% pernah mengalami tindakan ini. 12% responden pernah menerima desakan untuk perjumpaan sosial yang tidak rasmi seperti jemputan untuk minum, makan dan lain-lain pertemuan sosial. Selain dari itu ada majikan meminta agar kerja lebih masa semata-mata untuk pulang bersama-sama walaupun tiada apa kerja yang hendak dibuat bilangan ini hanya kecil sekali iaitu 2%. Begitu juga ada majikan yang menuntut habuan seksual secara ancaman dan desakan bilangannya juga kecil iaitu 2%. Namun begitu tidak terdapat responden diberikan bayangan hadiah yang lumayan jika memberikan kerjasama berbentuk lucah. Panggilan telefon berbau lucah juga sering berlaku dan 24% daripada responden mengalaminya. Layanan yang berbeza atau yang berlebihan disebabkan oleh

individu itu wanita juga adalah gangguan visual yang berlaku 28% responden yang terlibat. Sesetengah pekerja terpaksa bertindak positif terhadap pelawaan seks atau sosial untuk mendapatkan perhatian yang baik di tempat kerja dan 4% responden menyatakan pernah. Kenaikan pangkat dan gaji yang lumayan akan dijanjikan sekiranya mempunyai hubungan yang intim dengan bos 12% responden pernah mengalaminya. Min keseluruhan bagi gangguan seksual secara visual adalah rendah kerana min keseluruhan adalah 4.3846

Gangguan secara fizikal

Berdasarkan kajian yang dijalankan 2% responden pernah disentuh bahagian-bahagian badan yang sulit dan 38% menyentuh bahagian yang tidak sulit seperti tangan. Didapati 30% daripada responden yang pernah ditepuk oleh rakan sekerja dan 8% pernah menerima ciuman secara tiba-tiba 8% responden pernah dipeluk manakala 46% pernah dicubit dan 26% pernah mengalami gangguan menggesel-gesel badan pada waktu kerja. Min keseluruhan bagi gangguan seksual menunjukkan bahawa kadar gangguan seksual secara fizikal adalah sederhana iaitu 3.8714.

RUMUSAN

Secara keseluruhannya, dapat dijelaskan bahawa kajian yang dibuat menunjukkan terdapat persepsi yang berbeza di kalangan pekerja wanita terhadap gangguan seksual di tempat kerja. Masing-masing telah mengutarakan pelbagai alasan tentang faktor-faktor yang menyebabkan kejadian gangguan seksual itu, dapat disimpulkan bahawa terdapat empat punca yang menjurus kepada perilaku gangguan seksual iaitu gangguan secara lisan, gangguan secara isyarat, gangguan psikologi dan gangguan fizikal.

HASIL PERBINCANGAN

Persepsi dan kejadian.

Walaupun responden pernah berhadapan dengan tingkah laku seksual rakan sekerja semasa di tempat kerja tetapi mereka gagal untuk melabelkan tingkah laku tersebut sebagai gangguan seksual. Ini dapat dibuktikan melalui dapatan kajian ini yang menunjukkan daripada 84% responden pernah menerima panggilan mesra seperti perkataan sayang, darling, solid, bergetah dan jenaka seks dari rakan sekerja tidak dapat melabelkan kejadian tersebut sebagai gangguan seksual. Ini dapat dilihat melalui 67% daripada responden yang pernah menerima panggilan mesra mengatakan perkara tersebut hanya gurauan semasa berada di tempat kerja. Dapatan kajian ini selaras dengan kajian lepas yang dibuat di Malaysia yang gagal melabelkan sesuatu tingkah laku sebagai gangguan seksual. Kajian ini mendapati bahawa 83.1% lelaki dan 87.8% dari wanita pernah mengalami salah satu dari tingkah laku yang disenaraikan dalam Instrumen Utara Sexual Harassment Perception Questionnaire tetapi hanya 5.2%

responden dan 30% wanita melabel kejadian itu sebagai gangguan seksual (Sabitha, 2000)

Kesan Psikologi

Berdasarkan kajian yang dilakukan terdapat kesan psikologi ke atas mangsa yang pernah berhadapan dengan salah satu daripada tingkah laku yang disenaraikan di dalam soalan-soalan edaran. Dapatan kajian mendapati bahawa responden menghadapi perasaan tertekan, marah, sugul, bimbang dan mereka mengakui tidak dapat menumpukan perhatian sepenuhnya terhadap tugas akibat daripada tingkah laku seksual rakan sekerja. Ini jelas dilihat melalui dapatan kajian yang mendapati bahawa 46% daripada responden pernah menerima bahan-bahan yang berunsur lucu daripada rakan sekerja yang dilakukan melalui tampalan, gambar, pameran, edaran, cerita dan kartun. Oleh itu, hasil kajian mendapati 22% daripada responden yang pernah mengalami keadaan tersebut menyatakan bahawa kejadian tersebut satu perkara yang tidak baik. Responden mengakui mereka kurang selesa berada di tempat kerja kerana bimbang menerima bahan-bahan tersebut lagi daripada rakan sekerja mereka. Selain daripada itu juga, hasil kajian mendapati bahawa 84% daripada responden pernah menerima gurauan, cerita dan bahasa yang berbentuk lucu di tempat kerja. Didapati bahawa 56% daripada responden yang pernah menerima gurauan, cerita dan bahasa yang berbentuk lucu di tempat kerja menyatakan bahawa perkara tersebut akan menyebabkan tekanan emosi kepada mangsa.

Hasil kajian ini selaras dengan kajian lepas di Barat yang melihat kesan gangguan seksual ke atas pekerjaan mangsa. 40% wanita menghadapi masalah peribadi akibat gangguan seksual dan masalah peribadi tersebut ialah tekanan di rumah, ketidakpercayaan terhadap lelaki dan masalah untuk menghadapi tugas di pejabat (Diane & Valery, 1999). Selain itu, kajian lepas yang lain mendapati bahawa terdapat kesignifikanan dalam kesihatan awam daripada gangguan seksual di tempat kerja dengan kesan negatif masalah mental (Judith, Kathleen, Stephanie & Joseph ,1999) Selain daripada itu, kajian ini juga bertepatan dengan teori self defense yang menjelaskan gangguan seksual merupakan satu kekejaman dan penindasan terhadap kaum wanita kerana memberi kesan negatif ke atas psikologi mangsa. Ini kerana mangsa gangguan seksual kerap kali menghadapi perasaan yang tertekan, benci, marah dan hilang pertimbangan dan dalam masa yang sama menjejaskan kesihatan mangsa (Elizabeth & Mary, 1991).Berdasarkan hasil kajian yang dijalankan, walaupun responden tidak pernah mengalami keadaan tersebut kebanyakan mereka berpendapat bahawa perkara tersebut tidak seharusnya berlaku di tempat kerja kerana perkara sedemikian akan menjejaskan emosi mangsa akibat perasaan malu yang dialami.

Faktor-faktor yang menyebabkan gangguan seksual

Kajian ini mendapati wujud faktor yang menggalakkan berlakunya gangguan seksual di tempat kerja. Berdasarkan maklumat yang diperolehi daripada responden, cara berpakaian merupakan salah satu faktor yang menggalakkan berlakunya gangguan

seksual di tempat kerja. Ini dapat dilihat melalui pandangan responden yang menyatakan bahawa pakaian menjolok mata akan menggalakkan gangguan seksual berlaku di kalangan wanita. Kebanyakan responden berpendapat bahawa wanita yang gemar berpakaian menjolok mata merupakan mangsa yang paling banyak menghadapi masalah gangguan seksual.

Gangguan Seksual dan Diskriminasi

Berdasarkan kajian berlaku tingkah laku yang tidak adil berlaku di tempat kerja. Ini dapat dilihat melalui hasil kajian yang mendapati bahawa 28% daripada responden pernah diberi layanan istimewa kerana mereka adalah wanita. Sementara itu 12% daripada responden yang pernah mengalami keadaan seperti itu kerana dijanjikan kenaikan pangkat dan gaji jika mempunyai hubungan yang intim dengan bos. 20% daripada responden yang tidak pernah mengalami keadaan tersebut memberikan pendapat bahawa tindakan itu adalah bias, tidak adil, pilih kasih dan responden berpendapat mereka tidak suka dibeza-bezakan. Ini bertepatan dengan teori feminis yang menghendaki semua orang menikmati hak yang sama rata sama ada dari segi pendidikan, pekerjaan, sosial, politik dan ekonomi. Menurut (Janet, James & Rosemarie, 1992), wanita perlu menikmati hak yang sama rata dari segi pendidikan, undang-undang dan pembangunan.

Cadangan Kajian

Berdasarkan kajian yang dijalankan menunjukkan terdapat beberapa pekerja pernah berhadapan dengan tingkah laku gangguan seksual rakan sekerja tetapi mereka gagal untuk melabelkan tingkah laku tersebut sebagai gangguan seksual. Kurangnya pengetahuan dan pendedahan tentang gangguan seksual di kalangan masyarakat menyebabkan kesukaran bagi mereka untuk melabel sesuatu tingkah laku seksual itu sebagai gangguan seksual. Bagi mengatasi masalah ini, pengkaji mencadangkan supaya setiap organisasi menganjurkan seminar khas yang berkaitan dengan gangguan seksual bagi memberi kesedaran kepada pekerja mengenai masalah ini. Langkah tersebut sesuai dilaksanakan terutamanya kepada pekerja kilang yang bekerja mengikut syif yang mudah terdedah kepada masalah ini di tempat kerja.

Di negara kita, belum ada satu undang-undang khusus yang berkaitan dengan gangguan seksual dan ini menimbulkan masalah kepada mangsa untuk membuat laporan kerana tidak ada prosedur yang jelas untuk dijadikan panduan kepada mangsa tentang di mana dan bagaimana untuk membuat aduan. Bagi mengatasi masalah ini di kalangan pekerja kilang adalah lebih baik diwujudkan satu undang-undang yang khusus berkaitan dengan gangguan seksual supaya kes yang berkaitan dengan masalah gangguan seksual dapat diadili dan dibendung.

Di samping itu, dicadangkan juga supaya setiap organisasi menubuhkan pusat kaunseling di kawasan masing-masing kerana ia dirasakan perlu bagi memberi nasihat

dan motivasi kepada para pekerja yang mungkin menghadapi pelbagai masalah yang boleh menjurus kepada perilaku gangguan seksual.

Akhir sekali, para pekerja wanita perlu peka dan mengubah cara pendekatan seperti kod etika berpakaian supaya bersesuaian dengan keadaan di tempat kerja. Ini adalah perlu bagi mengelakkan tarikan seksual daripada pekerja lelaki. Di samping itu, wanita harus tampil ke hadapan sekiranya diancam oleh pelaku gangguan seksual. Seandainya mereka membisu, maka pelaku gangguan seksual akan mudah mendekati mereka dan akan terus-terusan mengganggu mereka.

PENUTUP.

Di Malaysia, masalah gangguan seksual merupakan satu isu yang agak baru berbanding dengan negara-negara Barat. Tambahan pula, setakat ini masih belum wujud lagi undang-undang khusus berkaitan dengan gangguan seksual. Cuma setakat ini hanya ada peruntukan undang-undang yang sering dikatakan dengan perlakuan seksual iaitu seksyen 509 dan seksyen 354 Kanun Keseksaan.

Walaupun masalah gangguan seksual telah mendapat perhatian semua pihak tetapi kesedaran masyarakat tentang maksud sebenar gangguan seksual masih lagi kurang. Walaupun Kod Amalan Untuk Mencegah Dan Membasmi Gangguan Seksual Di Tempat Kerja telah diperkenalkan pada tahun 1999 yang banyak menjelaskan tentang bentuk-bentuk gangguan seksual tetapi individu mempunyai persepsi yang berbeza tentang tingkah laku seksual.

Pandangan negatif masyarakat terhadap mangsa yang terlibat hendaklah ditepis ke tepi kerana jika tidak ia akan menghalang mangsa untuk tampil ke hadapan membuat laporan. Masyarakat haruslah memberi sokongan terhadap mangsa gangguan seksual supaya masalah tersebut tidak berterusan dan merebak kepada organisasi lain. Di samping itu, pihak-pihak yang berkaitan seperti majikan, pekerja dan kesatuan sekerja harus bersama-sama berusaha untuk melindungi maruah diri pekerja-pekerja yang menjadi ahli mereka.

Bibliografi

Coster, S. D., Ester, S. B. & Mueller, C. W. (1999). Routine activities and sexual harassment in the workplace. Journal of work and occupations.

Croker, D. & Kalember, V. (1999). The incidence and impact of woman's experience of sexual harassment in canadian workplaces.

Melalui internet : www.Umi.Com/pqdauto/

(Seminar Kaunseling Industri di Hotel Sri Malaysia pada 6 hingga 7 Oktober 2001
anjurkan UTM Skudai Johor)

Grauerholz, E. & Koralewski, M. A. (1991). Sexual coercion: A source book on its nature, cause and prevention. Massachusetts/Toronto : Lexington Books.

Kod amalan untuk mencegah dan membasmi gangguan seksual di tempat kerja, (1999).
Kementerian Sumber Manusia.

Kourany, J. A., Sterba, J.P & Tong, R (1992). Feminist Philosophies Problem, Theories & applications. New Jersey : Prentice-Hall.

Sabitha Marican (2000). Persepsi gangguan seksual antara lelaki dan wanita di tempat kerja. Seminar kebangsaan wanita Malaysia dalam alaf baru, 16-17 September